

PENGARUH EFIKASI DIRI, IKLIM KERJA, DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KEPALA MADRASAH (SURVEY DI MADRASAH IBTIDAIYAH KOTA BEKASI)

*Effect of Self-Efficacy, Work Climate and Motivation of Achievement
Performance Head Madrasah
(Survey in Madrasah Ibtidaiyah of City Bekasi)*

FARIDA HANUN

FARIDA HANUN

Puslitbang Pendidikan Agama dan
Keagamaan. Badan Litbang dan Diklat
Kementerian Agama
Telp. 021-3920379 Fax. 021-3920379
e-mail: farida_ridwan@yahoo.com
Naskah diterima: 6 Februari 2013
Naskah direvisi: 22 April-3 Maret 2013
Naskah disetujui: 5 Maret 2013

ABSTRAK

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, iklim kerja, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala madrasah. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se Kota Bekasi dengan responden 45 kepala madrasah. Sampel menggunakan teknik random sampling.

Hasil penelitian menunjukkan: a) Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap Iklim kerja, b) Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi, c) Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi, d) Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap Kinerja kepala madrasah, e) Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala madrasah, dan f) motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala madrasah

Keywords: Efikasi Diri, Iklim kerja, Motivasi Berprestasi, dan Kinerja Kepala Madrasah

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of self-efficacy, work environment, and achievement motivation toward performance of head of madrasah. The research was conducted in the Islamic Elementary School (Madrasah Ibtidaiyah) in Bekasi with 45 respondents (headmaster of madrasah). The method was chosen by using random sampling techniques.

The results showed: a) self-efficacy directly influence the work environment, b) self-efficacy directly influence the achievement motivation, c) work environment directly affects achievement motivation, d) self-efficacy directly influence the performance of headmaster of madrasah, e) Work environment influence directly to the performance of headmaster of madrasah, and f) achievement motivation directly affects the performance of headmasters of madrasah

Keywords: Self-efficacy, Work Environment, Achievement Motivation, and Performance of Headmaster of Madrasah

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pendidikan merupakan usaha transformatif, mempunyai andil yang sangat besar dalam mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia, yang mencakup kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual maupun emosional. Salah satu unit pelaksana teknis di bidang pendidikan tingkat dasar yang berada dalam lingkungan Kementerian Agama adalah Madrasah Ibtidaiyah.

Madrasah Ibtidaiyah ini merupakan sebuah lembaga pendidikan pada jenjang pendidikan dasar (UU Sisdiknas 2003) yang memiliki tanggung jawab menjadi salah satu lembaga pencerdasan kehidupan masyarakat Indonesia. Sebagai bagian dari Sistem pendidikan nasional yang mempunyai karakteristik Islam, Madrasah Ibtidaiyah mengemban tujuan pendidikan yang selaras dengan tujuan pendidikan nasional yaitu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak yang mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dalam rangka mencapai tujuan nasional tersebut, pemerintah telah menyediakan pendidikan yang lebih berkualitas dengan menawarkan paradigma pendidikan baru yang dikenal dengan istilah “Manajemen Berbasis Madrasah” (MBM). MBM menuntut perubahan-perubahan tingkah laku kepala madrasah dalam mengoperasikan madrasah. Dalam konteks MBM, madrasah harus meningkatkan keikutsertaan masyarakat dalam pengelolaannya guna meningkatkan kualitas dan efisiensinya dengan selalu mengacu pada akuntabilitas terhadap masyarakat, orangtua, siswa, maupun pemerintah pusat dan daerah. Agar MBM berhasil dengan baik, Kinerja kepala madrasah perlu diberdayakan, sehingga kepala madrasah mampu berperan sesuai dengan peran dan fungsinya. Kepala madrasah harus bertindak sebagai pemimpin yang efektif sehingga mampu mengatur semua potensi madrasah secara optimal.

Keberadaan peran dan fungsi kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan mutu madrasah. dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan, tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi kepala madrasah. Pola Kinerja Kepala madrasah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan madrasah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern Kinerja Kepala Madrasah perlu mendapat perhatian secara serius.

Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 pasal 12 ayat 1, menjelaskan bahwa : “Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana serta prasarana”.

Kepala madrasah bertanggung jawab atas lembaga yang dipimpinnya untuk melaksanakan berbagai kegiatan, mengelola berbagai masalah yang berhubungan dengan pelaksanaan administrasi madrasah, pembinaan sarana dan prasarana, sehingga kepala madrasah dituntut mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi kepala madrasah untuk mewujudkan madrasah yang bermutu.

Namun, Departemen Pendidikan Nasional telah melakukan uji kompetensi kepala madrasah berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang kompetensi kepala madrasah. Setelah diadakan uji kompetensi, hasilnya dari 250 ribu kepala madrasah di Indonesia sebanyak 70% tidak kompeten. Berdasarkan hasil uji kompetensi, hampir semua kepala madrasah lemah di bidang kompetensi manajerial dan supervisi. Padahal dua kompetensi itu merupakan kekuatan kepala madrasah untuk mengelola madrasah dengan baik (Depdiknas, 2008).

Banyaknya kepala madrasah yang kurang memenuhi standar, menunjukkan masih rendah-

nya kinerja kepala madrasah. Dari latar belakang di atas perlu kiranya dilakukan suatu penelitian secara akurat untuk mengetahui faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap kinerja kepala madrasah.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap iklim kerja
2. Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi
3. Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi
4. Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala madrasah
5. Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala madrasah
6. Motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala madrasah.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mempelajari pengaruh:

1. Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap iklim kerja
2. Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi
3. Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi
4. Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala madrasah
5. Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala madrasah
6. Motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala madrasah.

Kerangka Teori

1). Kinerja kepala madrasah

Dalam manajemen, peranan sumber daya manusia merupakan faktor penting yang perlu

dikembangkan dengan berbagai kegiatan dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, kinerja sumber daya manusia itu akan menentukan ketercapaian tujuan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Robbins (1997) pengertian kinerja mengarah pada suatu upaya pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Keberhasilan dalam melakukan sesuatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja., kinerja adalah hasil penilaian dari seseorang pimpinan dalam menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.

Hugh and Feldman (1986) mengatakan, bila dikaitkan dengan peran individu dalam organisasi, kinerja adalah serangkaian perilaku atau kegiatan individu yang sesuai dengan harapan atau keinginan organisasi tempat ia bekerja. Hal yang sama dinyatakan Harsey, dkk (1988), bahwa kinerja adalah hasil dari suatu aktivitas atau pekerjaan. Dengan demikian, istilah kinerja merupakan suatu tindakan dari proses yang melibatkan berbagai macam komponen aktivitas.

Kinerja dapat dimaknai segala sesuatu yang telah dilakukan dalam menyelesaikan suatu tugas atau program dengan menggunakan sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Donnelly, dkk (1999) bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa tugas (*job*) yang diberikan kepada seseorang sebaiknya sesuai dengan keahliannya agar kinerja baik, dan tujuan dapat tercapai. Menurut (James, 1999) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor: (a) harapan mengenai imbalan, (b) dorongan, (c) kemampuan, kebutuhan dan sifat, (d) persepsi terhadap tugas, (e) imbalan internal dan eksternal, (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Purba (2008), menyatakan bahwa penekanan kinerja adalah untuk mendapatkan hasil yang berorientasi pada efektifitas dan efisiensi untuk

mencapai suatu tujuan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah hasil, baik kuantitas maupun kualitas, yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditentukan sehingga tercapai tujuan yang di-harapkan secara efektif dan efisien. Penilaian terhadap kinerja memberikan banyak kegunaan penting bagi organisasi sebagai suatu wadah kegiatan bagi sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi. Purba (2008) menjelaskan, hasil penilaian kinerja dapat memberikan manfaat dalam pengambilan keputusan pada kepegawaian, seperti untuk kenaikan pangkat, pemindahan tugas, atau pemberhentian kerja.

Dasar penilaian kinerja kepala madrasah adalah Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Pasal 12 sebagai berikut; (1) Penilaian kinerja kepala madrasah dilakukan secara berkala setiap tahun dan secara kumulatif setiap 4 (empat) tahun. (2) Penilaian kinerja tahunan dilaksanakan oleh pengawas madrasah. (3) Penilaian kinerja 4 (empat) tahunan dilaksanakan oleh atasan langsung dengan mempertimbangkan penilaian kinerja oleh tim penilai yang terdiri dari pengawas madrasah, pendidik, tenaga kependidikan, dan komite madrasah dimana yang bersangkutan bertugas. (4) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi : a. usaha pengembangan madrasah/madrasah yang dilakukan selama menjabat kepala madrasah/madrasah; b. peningkatan kualitas madrasah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan selama di bawah kinerja yang bersangkutan; dan c. Usaha pengembangan profesionalisme sebagai kepala madrasah, (5) Hasil penilaian kinerja dikategorikan dalam tingkatan amat baik, baik, cukup, sedang atau kurang. (6)

Penilaian kinerja kepala madrasah/madrasah dilaksanakan sesuai pedoman penilaian kinerja kepala madrasah/madrasah yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal.

Penilaian kinerja dilakukan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi tertentu yang dibutuhkan dalam rangka melihat kinerja kepala madrasah yang sebenarnya, sebagai bahan pertimbangan tindak lanjut yang akan digunakan oleh pihak terkait. Pemanfaatan penilaian kinerja ini antara lain sebagai berikut : 1) Kepala madrasah dapat mengetahui kinerjanya selama melaksanakan tugas sebagai kepala madrasah dan menjadikan acuan untuk meningkatkan keprofesiannya secara mandiri, 2) Kepala madrasah dapat menggunakan hasil penilaian kinerja untuk merumuskan dan menyusun Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), khususnya sejak tahun 2013, 3) Pengawas mendapatkan data sebagai bahan untuk melakukan pembinaan, 4) Kantor Kementerian Agama Provinsi atau Kabupaten / Kota dapat menggunakan hasil penilaian kinerja kepala madrasah sebagai dasar untuk menghimpun informasi dan data profil kinerja kepala madrasah di wilayahnya, sekaligus sebagai bahan untuk pengambilan kebijakan.

Prinsip penilaian kinerja mengacu kepada peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2007 tentang standar penilaian. Penilaian kinerja kepala madrasah dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip berikut. 1) Sahih, artinya penilaian didasarkan pada data yang mencerminkan kinerja yang diukur, 2) Objektif, artinya penilaian didasarkan pada prosedur dan kriteria yang jelas, tidak dipengaruhi subjektivitas penilai, 3) Adil, artinya penilaian tidak menguntungkan atau merugikan kepala madrasah karena perbedaan latar belakang, suku, budaya, adat istiadat, status sosial ekonomi, dan gender, 4) Terpadu, artinya penilaian kepala madrasah merupakan salah satu komponen yang tak terpisahkan dan kegiatan kepala madrasah, 5) Terbuka, artinya prosedur penilaian, kriteria penilaian, dan dasar pengambilan keputusan dapat diketahui oleh pihak-

pihak yang berkepentingan, 6) Menyeluruh dan berkesinambungan, artinya penilaian kinerja kepala madrasah dilakukan secara menyeluruh, meliputi seluruh aspek yang dapat dan seharusnya dinilai, dan dilakukan terus-menerus secara periodik, 7) Sistematis, berarti penilaian dilakukan secara berencana dan bertahap dengan mengikuti langkah-langkah baku, 8) Beracuan kriteria, berarti penilaian didasarkan pada ukuran pencapaian kompetensi kepala madrasah yang telah ditetapkan, 9) Akuntabel, berarti dipertanggungjawabkan, baik dan segi teknik, prosedur, maupun hasilnya.

Aspek penilaian kinerja kepala madrasah diantaranya: *Pertama*, Penilaian non instrument meliputi: memiliki dokumen tentang peraturan, kependidikan, melaksanakan EDM (Evaluasi Diri Madrasah), menyusun rencana pengembangan madrasah (RPM), merumuskan Rencana Kerja Madrasah Jangka Menengah / RKMJM (4 tahun) berdasar EDM, merumuskan Rencana Kegiatan dan Anggaran Madrasah (RKAM), menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT), program intensifikasi Baca Tulis Al-Qur'an bagi siswa dan guru madrasah, kompetensi personal Kepala Madrasah dalam baca tulis Al-Qur'an .

Kedua, Penilaian berbasis instrument, berdasarkan Permendiknas Nomor 35 tahun 2010, terdapat 6 (enam) komponen penilaian sebagai berikut: kepribadian dan sosial, kinerja pembelajaran, pengembangan madrasah, manajemen sumber daya, kewirausahaan, supervisi pembelajaran.

2). Efikasi Diri

Dalam melakukan suatu kegiatan, keberhasilan individu tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya. Kinerja seseorang bisa saja tidak optimal bahkan gagal meski ia memiliki pengetahuan dan keahlian yang memadai. Bandura (1986) kemudian menggunakan istilah efikasi diri (*self efficacy*) untuk menjelaskan faktor yang berperan di balik kesenjangan antara tindakan dan pengetahuan yang sering terjadi ini. Menurut Bandura (1986) efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan ke-

mampuannya untuk meng-organisasikan dan melakukan tindakan-tindakan yang perlu dalam mencapai tingkat kinerja tertentu.

Menurut Bandura (1986), efikasi diri tidak berkaitan langsung dengan kecakapan yang dimiliki individu, melainkan pada penilaian diri tentang apa yang dapat dilakukan dari apa yang dapat dilakukan, tanpa terkait dengan kecakapan yang dimiliki. Konsep dasar teori efikasi diri adalah pada masalah adanya keyakinan bahwa pada setiap individu mempunyai kemampuan mengontrol pikiran, perasaan dan perilakunya. Dengan demikian efikasi diri merupakan masalah persepsi subyektif. Efikasi diri tidak selalu menggambarkan kemampuan yang sebenarnya, tetapi terkait dengan keyakinan yang dimiliki individu.

Ditambahkan pula oleh Santrock (2007) efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan menghasilkan hasil positif. Pengertian-pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa efikasi diri adalah penilaian yang berupa keyakinan kepala madrasah mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas, mengatasi masalah, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan hasil tertentu.

. Berkaitan dengan kesehatan menurut Pervin, Cervone dan Jhon (2005) efikasi diri yang positif dan kuat adalah baik untuk kesehatan seseorang dan sebaliknya efikasi diri yang negatif dan lemah akan buruk bagi kesehatan karena mereka meyakini bahwa mereka tidak dapat mengelola kejadian yang mengancam dan mengalami stres yang hebat.

3). Fungsi Efikasi Diri

Fungsi Efikasi diri menurut Bandura (1986) terdiri atas: *Pertama*, pilihan tingkah laku, *kedua*, daya tahan dan besar usaha individu, *ketiga*, pola berpikir dan reaksi emosional individu, dan *keempat*, perilaku individu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Efikasi diri adalah Berdasarkan uraian dan penjelasan tentang efikasi diri di atas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri

adalah keyakinan siswa akan kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai suatu tujuan pembelajaran, dengan indikator: 1) tingkat kesulitan, 2) kekuatan, 3) Luas bidang tingkah laku.

4). Iklim Kerja

Iklim kerja dalam organisasi seperti yang dinyatakan oleh Gibson, dkk (1999) merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung ataupun tidak langsung oleh karyawan, yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Dapat dikatakan pula bahwa iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan sehingga kinerja organisasi meningkat

Luthans (1995) mengemukakan bahwa iklim kerja merupakan suatu keseluruhan perasaan yang disampaikan melalui tata ruang fisik, cara peserta saling berhubungan, dan cara anggota organisasi melakukan pendekatan diri dengan pelanggan atau orang lain/luar. Iklim kerja membicarakan mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasakan dalam lingkungan kerja yang timbul akibat kegiatan organisasi dan hal ini dianggap dapat mempengaruhi perilaku organisasi. Sementara itu (Robbins, 1994: 10) mencirikan iklim kerja sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi. Menurutnya iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi yaitu: 1) Dimensi Psikologikal, 2) Dimensi Struktural, 3) Dimensi Sosial, dan 4) Dimensi Birokratik.

Sementara itu Owens (1991) menjelaskan bahwa faktor-faktor penentu iklim organisasi madrasah terdiri dari (1). Ekologi, (2). Milieu, (3). Sistem social dan (4). Budaya. Sedangkan (Steers, 1995: 15) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim kerja adalah :”(1). Struktur tugas, (2).Imbalan dan hukuman yang diberikan, (3).Sentralisasi keputusan, (4). Tekanan pada prestasi, (5).Tekanan pada latihan dan pengembangan, (6).Keamanan dan resiko pelaksanaan tugas, (7).Keterbukaan dan Ketertu-

tupan individu, (8).Status dalam organisasi, (9). Pengakuan dan umpan balik, (10).Kompetensi dan keluwesan dalam hubungan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Davis & Newstrom (1985) bahwa sekolah/madrasah dapat dipandang dari dua pendekatan yaitu pendekatan statis yang merupakan wadah atau tempat orang berkumpul dalam satu struktur organisasi dan pendekatan dinamis merupakan hubungan kerjasama yang harmonis antara anggota untuk mencapai tujuan bersama. Interaksi yang terjadi dalam madrasah merupakan indikasi adanya keterkaitan satu dengan lainnya guna memenuhi kebutuhan juga sebagai tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Untuk terjalinnya interaksi-interaksi yang melahirkan hubungan yang harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja diperlukan iklim kerja yang baik.

Iklim kerja di madrasah memegang peran penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan di madrasah. Iklim itu menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di madrasah itu, khususnya kalangan guru-guru. Iklim ialah keseluruhan sikap guru-guru di madrasah terutama yang berhubungan dengan kesehatan dan kepuasan mereka.

Dengan terciptanya Iklim positif akan menampilkan aktivitas-aktivitas berjalan dengan harmonis dan dalam suasana yang damai. Iklim positif di madrasah akan terbangun bila terjalinnya hubungan yang harmonis antara Kepala Madrasah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik serta dalam banyak hal terjadi kegotong royongan di antara mereka, segala persoalan yang timbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah. Sedangkan iklim negatif menampilkan diri dalam bentuk-bentuk pergaulan yang kontradiktif, iri hati, beroposisi, masa bodoh, individualistis, egois sehingga akan menurunkan produktivitas kerja kepala madrasah, guru dan karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim kerja merupakan suasana

di tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang mendukung pelaksanaan tugas dalam lingkungan madrasah, dengan indikator sarana-prasarana yang representatif, perlakuan pimpinan dengan bawahan, pola interaksi pegawai, sistem penempatan pegawai serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil.

5). Motivasi Berprestasi

Motivasi merupakan salah satu aspek psikis yang memiliki pengaruh terhadap pencapaian prestasi kerja. Dalam Psikologi, istilah motivasi di jelaskan oleh Robbins (1994) bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan. Upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Sementara itu menurut WS Winkel (1986), motivasi merupakan daya penggerak yang telah menjadi aktif, motif menjadi aktif pada saat tertentu, bahkan kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau dihayati.

Selanjutnya, Purwanto (1998) mengemukakan bahwa motivasi adalah pendorong suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia menjadi tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Disini motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dorongan tersebut menjadi titik awal terbentuknya perilaku individu untuk mencapai tujuan dalam memenuhi kebutuhan memberikan kepuasan individu.

Sehubungan dengan hal tersebut (Steers dan Porter, 1991: 19) mengemukakan bahwa individu yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi memiliki karakter; (1) adanya dorongan yang kuat untuk memecahkan persoalan yang dihadapi, (2) adanya kecenderungan membuat perhitungan yang realistis dalam mencapai tujuan dan berani mengambil resiko yang akan diterima, (3) adanya dorongan yang kuat untuk mewujudkan hasil kerja yang memuaskan, (4) adanya gairah dalam mencapai prestasi kerja. Hal tersebut memberi-

kan gambaran bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan yang kuat dalam diri untuk mencapai kinerja yang unggul dan merupakan suatu ciri kepribadian sebagai hasil dari suatu proses perkembangan selama kurun waktu yang lama.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud Motivasi berprestasi adalah keinginan seseorang untuk melakukan tugas dengan hasil terbaik, dengan indikasi: (1) ingin maju; (2) berani menghadapi resiko kerja; (3) mau bekerja sama; (4) bersaing sehat; dan (5) menginginkan penghargaan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berfikir di atas, maka diajukan hipotesis berikut ini: a) Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap Iklim kerja, b) Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap Motivasi berprestasi, c) Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi, d) Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap Kinerja kepala madrasah, e) Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja kepala madrasah, dan f) Motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja kepala madrasah.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode survei dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Menurut Nazir (2003) metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan secara faktual.

Model Analisis Jalur seperti dikemukakan (Kusnendi, 2005) atau model sebab akibat digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel penyebab (variabel eksogen) terhadap variabel akibat (variabel endogen) yang disebut pola hubungan sebab akibat.

Dalam penelitian ini variabel eksogenus yang “mempengaruhi/penyebab yaitu: Efikasi diri (X_1), dan Iklim kerja (X_2), sedangkan variabel endogenus yang “dipengaruhi/akibat” yaitu

motivasi berprestasi (X_3), dan Kinerja kepala madrasah (Y).

Teknik Sampling.

Populasi target dalam penelitian ini adalah kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah se kota Bekasi: 127 orang. Sampel penelitian secara keseluruhan sebanyak 45 orang dan penentuan sampel dilakukan dengan teknik *sample random sampling* (Sugiyono, 2008), yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu dan cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. Sedangkan penyusunan instrumen penelitian didasarkan pada kisi-kisi instrumen yang merujuk kepada 4 variabel yang diukur, yaitu komunikasi organisasi, gaya Kinerja Kepala Madrasah, motivasi berprestasi, dan pengambilan keputusan kepala sekolah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Iklim kerja.

Pengaruh efikasi diri terhadap iklim kerja di analisis melalui uji koefisien jalur antara variabel efikasi diri (X_1) dan iklim kerja (X_2), yaitu (p_{x21}). Hasil pengujian pengaruh pengaruh efikasi diri terhadap motivasi berprestasi terangkum pada tabel.1.

Dari tabel *coefficients* diperoleh koefisien jalur (p_{21}) = 0,301 dengan statistik uji-t diperoleh: $t_{hit} = 3,245$, $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak atau koefisien jalur (p_{31}) adalah signifikan. Dengan kata lain Efikasi diri berpengaruh nyata terhadap Iklim kerja. Variabel Efikasi diri memberi pengaruh sebesar 0,438 terhadap Iklim kerja.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi Berprestasi.

Pengaruh efikasi diri terhadap motivasi berprestasi di analisis melalui uji koefisien jalur antara variabel efikasi diri (X_1) dan motivasi berprestasi (X_3), yaitu (p_{x31}). Hasil pengujian pengaruh pengaruh efikasi diri terhadap motivasi

berprestasi terangkum pada tabel.2.

Dari tabel *coefficients* diperoleh koefisien jalur (p_{31}) = 0,536 dengan statistik uji-t diperoleh: $t_{hit} = 3,642$, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak atau koefisien jalur (p_{31}) adalah signifikan. Dengan kata lain Efikasi diri berpengaruh nyata terhadap Motivasi berprestasi. Variabel Efikasi diri memberi pengaruh sebesar 0,438 terhadap Motivasi berprestasi.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi.

Pengaruh iklim kerja terhadap motivasi berprestasi di analisis melalui uji koefisien jalur antara variabel iklim kerja (X_2) dan motivasi berprestasi (X_3), yaitu (p_{x32}). Hasil pengujian pengaruh pengaruh iklim kerja terhadap motivasi berprestasi terangkum pada tabel.3.

Dari tabel tersebut diperoleh koefisien jalur (p_{32}) = 0,337 dengan statistik uji-t diperoleh: $t_{hit} = 2,271$, $p\text{-value} = 0,035 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak atau koefisien jalur (p_{32}) adalah signifikan. Dengan kata lain iklim kerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Kepala Madrasah

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja kepala madrasah di analisis melalui uji koefisien jalur antara variabel efikasi diri (X_1) dan kinerja kepala madrasah (X_4), yaitu (p_{x41}). Hasil pengujian pengaruh pengaruh efikasi diri terhadap kinerja kepala madrasah terangkum pada tabel.4.

Dari tabel tersebut diperoleh koefisien jalur (p_{41}) = 0,413 dengan statistik uji-t diperoleh: $t_{hit} = 2,363$, $p\text{-value} = 0,035 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak atau koefisien jalur (p_{32}) adalah signifikan. Dengan kata lain Efikasi diri berpengaruh terhadap Kinerja kepala madrasah.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Kepala Madrasah

Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja kepala madrasah di analisis melalui uji koefisien jalur antara variabel iklim kerja (X_2) dan kinerja kepala madrasah (X_4), yaitu (p_{x42}). Hasil pengujian

pengaruh pengaruh efikasi diri terhadap kinerja Kepala madrasah terangkum pada tabel.5.

Dari tabel tersebut diperoleh koefisien jalur (p_{42}) = 0,347 dengan statistik uji-t diperoleh: $t_{hit} = 2,367$, $p\text{-value} = 0,039 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak atau koefisien jalur (p_{32}) adalah signifikan. Dengan kata lain iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja kepala madrasah.

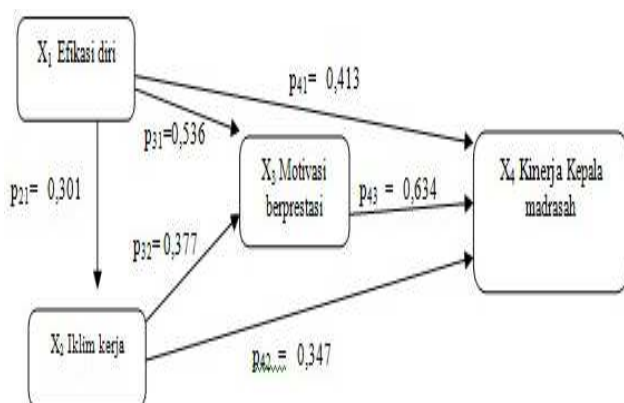
Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah

Pengaruh motivasi berprestasi (X_3), terhadap kinerja kepala madrasah di analisis melalui uji koefisien jalur antara variabel motivasi berprestasi (X_3) dan kinerja kepala madrasah (X_4), yaitu (p_{43}). Hasil pengujian pengaruh pengaruh motivasi berprestasi (X_3) terhadap kinerja kepala madrasah terangkum pada tabel.6.

Dari tabel tersebut diperoleh koefisien jalur (p_{43}) = 0,634 dengan statistik uji-t diperoleh: $t_{hit} = 7,077$, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak atau koefisien jalur (p_{32}) adalah signifikan. Dengan kata lain motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja kepala madrasah.

Model empiris hubungan antar variabel

Berdasarkan hasil penghitungan di atas, maka diketahui skor dari Nilai-nilai koefisien jalur sebagai berikut.



Gambar 2: Analisis Jalur (Path Analysis)

Dari model di atas dapat diketahui bahwa nilai masing-masing koefisien jalur di atas $t_{hit} < t_{tabel}$, sehingga persyaratan pertama telah terpenuhi. Selanjutnya perlu di uji lagi dengan menggunakan persyaratan ke dua, yaitu dengan

menggunakan uji ketepatan model dengan menggunakan program Software LISREL.

Untuk mengetahui apakah nilai hitung ketepatan model (*goodness fit statistics*) mendukung model maka akan digunakan analisis dengan menggunakan *statistik chi-square*. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai *chi-square* sebesar 0,00 dengan *p-value* sebesar 1 dan tidak perlu digunakan uji statistik yang lain lagi karena nilai *chi-square* sudah nol dan secara otomatis statistik uji yang lain akan menerima model di atas, oleh Karena itu dapat di ambil kesimpulan bahwa model analisis jalur di atas sudah sempurna artinya sangat sesuai dengan data dan dapat di gunakan untuk penelitian ini.

Efek Langsung dan Efek Tidak Langsung

Dari diagram jalur yang telah digambarkan di atas, efek langsung dan efek tidak langsung dari masing-masing kombinasi variable disajikan dalam tabel.1.7. Rangkuman Analisis Jalur Struktur 1 dan Struktur 2

Dari tabel 1.7 menunjukkan bahwa :

1. Efikasi diri mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap Motivasi berprestasi melalui Iklim kerja sebesar 0,113
2. Efikasi diri mempunyai pengaruh tidak langsung melalui Motivasi berprestasi terhadap Kinerja kepala madrasah sebesar 0,340
3. Iklim kerja mempunyai pengaruh tidak langsung melalui Motivasi berprestasi terhadap Kinerja kepala madrasah sebesar 0,239

PEMBAHASAN

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Iklim Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien jalur (p_{21}) = 0,301 dengan statistik uji-t diperoleh: $t_{hit} = 3,245$, $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$. Dengan demikian terdapat pengaruh langsung efikasi diri terhadap iklim kerja sebesar 9,1% dengan koefisien jalur 0,301.

Menurut Bandura (1986) efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melakukan tindakan-tindakan yang perlu dalam mencapai tingkat kinerja tertentu. Bagi Kepala madrasah, efikasi diri yang tinggi akan mendorong keterlibatan yang aktif dalam menyelesaikan semua tugas-tugasnya. Kepala madrasah yakin akan kemampuannya menghadapi hambatan-hambatan yang muncul ketika mengelola madrasah dan memiliki rasa percaya sehingga akan berhasil membangun unit kerja yang dipimpinnya menjadi suatu tim kerja yang solid dan dapat mengajak anak buahnya untuk membangun visi bekerja dan membangun komitmen bersama sekaligus dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kondisi ini akan menciptakan iklim kerja yang harmonis dan baik.

Sebaliknya kepala madrasah yang memiliki efikasi diri yang rendah dapat mengakibatkan individu menarik diri dari lingkungan dan aktivitasnya sebagai pemimpin, sehingga menghambat perkembangan kompetensi yang dimilikinya. Kepala madrasah dengan efikasi diri rendah sering kali kebingungan menghadapi problema di lingkungan madrasah baik menyangkut problema interaksi pimpinan dengan guru, atau dengan staff karena tidak punya rasa percaya diri dalam kemampuannya untuk mengelola problema yang muncul. Tentunya hal ini akan berdampak pada tidak kondusifnya iklim kerja di lingkungan madrasah

Berdasarkan uraian di atas maka Efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap Iklim kerja, artinya semakin tinggi Efikasi diri maka Iklim kerja akan semakin baik.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi Berprestasi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien jalur (p_{31}) = 0,536 dengan statistik uji-t diperoleh: $t_{hit} = 3,642$, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian terdapat pengaruh langsung efikasi diri terhadap motivasi berprestasi sebesar 28,7% dengan koefisien jalur 0,536.

Santrock (2007) menjelaskan, efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan menghasilkan hasil positif. Hal ini memberikan pemahaman bahwa efikasi diri adalah penilaian yang berupa keyakinan kepala madrasah mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas, mengatasi masalah, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan hasil tertentu.

Kepala madrasah dengan efikasi diri tinggi menyukai tantangan yang menunjukkan minat dan keterlibatannya dalam suatu aktivitas, meningkatkan usaha ketika suatu tindakan yang dilakukan gagal mencapai tujuan yang ingin dicapai, mencari penyebab kegagalan, dan tidak mengalami kecemasan dalam melakukan pendekatan terhadap tugas yang mengancam. Hal ini akan berpengaruh terhadap tingginya motivasi berprestasi kepala madrasah dimana dia akan mempunyai keinginan untuk sukses berani menghadapi kesulitan, berani mengambil risiko, dan tidak takut menghadapi kegagalan.

Sebaliknya kepala madrasah dengan efikasi diri yang rendah akan menghindari tugas yang dianggap sulit, tidak mau berusaha lebih keras dalam penyelesaian tugasnya dan mudah menyerah ketika menghadapi hambatan, serta memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, dan mudah mengalami stres. Sebagaimana yang dijelaskan Pervin, Cervone dan Jhon (2005) bahwa efikasi diri yang negatif akan buruk bagi kesehatan, karena mereka tidak dapat mengelola kejadian yang mengancam dan mengalami stres yang hebat. Kondisi yang tidak kondusif ini akan berdampak pada menurunnya motivasi berprestasi kepala madrasah untuk melakukan tugasnya dengan optimal. Kepala madrasah tidak mempunyai dorongan untuk menjadi yang terbaik karena mudah mengalami stress.

Berdasarkan uraian di atas maka efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap motivasi berprestasi, artinya semakin tinggi efikasi diri maka motivasi berprestasi akan semakin tinggi.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien jalur (p_{32}) = 0,337 dengan statistik uji-t diperoleh: $t_{hit} = 2,271$, $p\text{-value} = 0,035 < 0,05$. Dengan demikian terdapat pengaruh langsung iklim kerja terhadap motivasi berprestasi sebesar 14,2% dengan koefisien jalur 0,337. Iklim positif di madrasah akan terbangun bila terjalinnya hubungan yang harmonis antara Kepala Madrasah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik serta dalam banyak hal terjadi kegotong royongan di antara mereka, segala persoalan yang timbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah. Hal ini memberikan pengaruh nyata terhadap motivasi berprestasi kepala sekolah.

Sedangkan iklim negatif menampakkan diri dalam bentuk-bentuk pergaulan yang kontradiktif, iri hati, beroposisi, masa bodoh, individualistis, egois sehingga akan menurunkan produktivitas kerja kepala madrasah, guru dan karyawan. Iklim yang sudah tidak kondusif secara otomatis akan berdampak pada kurangnya man kepala madrasah memimpin organisasi madrasah dan pada akhirnya kepala madrasah tidak termotivasi untuk melakukan tugas dengan hasil prestasi terbaik.

Berdasarkan uraian di atas maka iklim kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi berprestasi, artinya semakin baik Iklim kerja maka motivasi berprestasi akan semakin tinggi

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Kepala Madrasah

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien jalur (p_{41}) = 0,413 dengan statistik uji-t diperoleh: $t_{hit} = 2,363$, $p\text{-value} = 0,035 < 0,05$. Dengan demikian berpengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja kepala madrasah sebesar 18,6% dengan koefisien jalur 0,413.

Dalam melakukan suatu kegiatan, keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya. Kinerja seseorang bisa saja tidak optimal bahkan

gagal meski memiliki pengetahuan dan keahlian yang memadai. Menurut Bandura (1986) efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melakukan tindakan-tindakan yang perlu dalam mencapai tingkat kinerja tertentu.

Dari pengertian di atas berarti efikasi diri menentukan besarnya usaha atau keuletan yang dilakukan kepala madrasah dalam menghadapi tugas. Jika kepala madrasah mempunyai keyakinan tidak mampu dalam menghadapi tugas, maka dia tidak mau melakukan usaha yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas.

Sebaliknya jika kepala madrasah memiliki efikasi diri tinggi maka dia mempunyai keyakinan bahwa dia mampu melaksanakan tugasnya dan akan melakukan usaha yang lebih besar untuk menghadapinya, walaupun setelah menghadapi tugas tersebut dia gagal. Dengan adanya usaha yang lebih besar ini, maka kepala madrasah yang memiliki efikasi diri tinggi biasanya menampilkan kinerja yang lebih baik, dibandingkan dengan mereka yang memiliki efikasi rendah rendah.

Berdasarkan uraian di atas maka efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala sekolah, artinya semakin tinggi efikasi diri maka kinerja akan semakin tinggi pula

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Kepala Madrasah

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien jalur (p_{42}) = 0,347 dengan statistik uji-t diperoleh: $t_{hit} = 2,367$, $p\text{-value} = 0,039 < 0,05$. Dengan demikian terdapat pengaruh langsung Iklim kerja terhadap Kinerja kepala madrasah sebesar 12 % dengan koefisien jalur 0,347.

Dalam Iklim madrasah nampak adanya hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, dan sosial antara pimpinan dengan bawahan dalam lingkungan madrasah yang tercermin dari suasana interaksi yang harmonis dan kondusif antara Kepala Madrasah, guru, karyawan. Hubungan yang harmonis ini akan menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan akan tercapai.

Hoy dan Miskel (2001) menyebutkan ada dua tipe iklim organisasi, yaitu iklim organisasi terbuka dan iklim organisasi tertutup. Pada iklim organisasi terbuka, semangat kerja karyawan sangat tinggi, karyawan yang meninggalkan pekerjaan seperti bolos, ijin, perasaan terpaksa untuk bekerja juga rendah. Iklim kerja seperti ini akan berdampak pada berjalannya roda organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai dan akan berdampak pada tingginya kinerja kepala madrasah

Sebaliknya, pada iklim organisasi yang tertutup, semangat kerja karyawan sangat rendah; karyawan yang meninggalkan pekerjaan tinggi; perasaan terpaksa untuk bekerja juga tinggi sehingga roda organisasi kurang berjalan baik dan tentunya berpengaruh pada rendahnya kinerja kepala madrasah

Berdasarkan uraian di atas maka iklim kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja kepala madrasah, artinya semakin baik Iklim kerja maka kinerja kepala madrasah akan semakin tinggi.

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien jalur (p_{43}) = 0,634 dengan statistik uji-t diperoleh: $t_{hit} = 7,077$, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian terdapat pengaruh langsung Motivasi berprestasi terhadap Kinerja kepala madrasah sebesar 40,2% dengan koefisien jalur 0,634

Kepala madrasah yang termotivasi maka kepala madrasah akan bekerja lebih giat menyukai tantangan, berani menghadapi kesulitan, sanggup untuk mengambil alih tanggungjawab dalam tugas, senang bekerja keras dan lain sebagainya yang berkenaan dengan pekerjaan di laksanakan lebih baik. Faktor pemenuhan kebutuhan merupakan faktor yang ada di dalam motivasi dan mempunyai peran dominan dalam kinerja kepala madrasah.

Faktor kebutuhan yang meliputi: kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk hubungan dengan orang lain, dan kebutuhan berprestasi (Te-

ori McClelland) dari Koontz(1998) sangat berperan terhadap kinerja kepala madrasah. Pengaruh yang di dapatkan menunjukkan suatu tingkatan keberhasilan kerja lebih tinggi. Faktor keberhasilan kerja tersebut yang merupakan suatu penilaian kinerja seorang kepala madrasah. Sebagaimana yang dijelaskan (Robbins, 1997: 231) bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya pencapaian prestasi kerja yang lebih baik

Dengan demikian motivasi berprestasi sebagai motif yang mendorong individu untuk berpacu dengan ukuran keunggulan dan untuk mencapai suatu nilai kesuksesan. Di mana nilai kesuksesan tersebut mengacu pada keberhasilan individu dan secara positif berpengaruh terhadap kinerja kepala madrasah

Berdasarkan uraian di atas maka Motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja kepala madrasah, artinya semakin tinggi Motivasi berprestasi maka Kinerja akan semakin tinggi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik dalam penelitian ini diperoleh simpulan sebagai berikut:

a) Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap Iklim kerja, b) Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap Motivasi berprestasi, c) Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi, d) Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap Kinerja kepala madrasah, e) Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja kepala madrasah, f) Motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja kepala madrasah, g) Efikasi diri mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap Motivasi berprestasi melalui Iklim kerja, h) Efikasi diri mempunyai pengaruh tidak langsung melalui Motivasi berprestasi terhadap Kinerja kepala madrasah, dan i) Iklim kerja mempunyai pengaruh tidak langsung melalui Motivasi berprestasi terhadap Kinerja kepala madrasah.

Secara umum variabel Efikasi diri, Iklim kerja, dan motivasi berprestasi mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja kepala madrasah. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berprestasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh langsung terhadap Kinerja kepala madrasah. Dengan kata lain Kinerja kepala madrasah akan semakin tinggi jika di tingkatkan Motivasi berprestasi kepala madrasah.

Implikasi

Perbaikan Efikasi diri akan berdampak pada peningkatan Motivasi berprestasi kepala madrasah .

Perbaikan Efikasi diri akan berdampak pada peningkatan Iklim kerja kepala madrasah. Perbaikan Efikasi diri akan berdampak tidak langsung terhadap Kinerja kepala madrasah melalui Motivasi berprestasi.

Peningkatan Iklim kerja akan berdampak pada peningkatan terhadap Motivasi berprestasi. Perbaikan Iklim kerja akan berdampak tidak langsung terhadap Kinerja kepala madrasah melalui Motivasi berprestasi.

Peningkatan Motivasi berprestasi akan berdampak pada Kinerja kepala madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, Albert. 1986. *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Printice Hall
- Bandura, Albert. 1997. *Self Efficacy The Exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company
- Chourmain, M.A.S. Imam. 2007. *Metode Penelitian dengan Analisis Jalur (Metode Path Analysis)*. Jakarta: t.p
- Codoso, Faustino. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Davis, Keith, John W. Newstrom.1985. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill
- Depdiknas. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta. Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah
- Gibson, James L, John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr. 1985. *Organization Behavior: Structure, Process*. Texas: Business Publications Inc.
- Harsey, Paul and Keneth Blancard. 1988. *Management of Organization Behavior*. Singapore: Prentice Hall. Inc
- Hugh, Arnold J and Daniel C. Felman. 1986. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill Book Company
- Koontz, Harold, Cyril O'Donnel dan Heinz Weihrich. 1998. *Management*. Singapore : McGraw-Hill
- Kusnendi. 2005. *Analisis Jalur-Konsep dan Aplikasi dengan program SPSS dan Lisrel 8*. Bandung:UPI
- Luthans, Fred. 1995.*Organizational Behavior*, New York : McGraw Hill International
- Owens, R.E. 1991. *Language Development: An Introduction*. Colombus: O.H. Charles E. Merrill Publishing Company
- Pervin, Lawrence A., Daniel Cervone dan Oliver P. Jhon. 2005. *Personality: Theory and Research*. New York: John Wiley & Sons, Inc
- Purba, Sukarman. 2008. *Kinerja pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi: Teori konsep dan korelatnya*. Yogyakarta: LaksBangPRESSindo
- Reeve, John Marshall. 1992. *Understanding Motivation And Emotion*. Florida: Harcourt Holt Rinehart and Winston, Inc
- Robbins, Stephen P. 1994, *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall
- Santrock, Jhon W. 2007. *Psikologi Pendidikan*,

- terjemahan Tri Wibowo B.S. Jakarta: Ken-
cana
- Steers, Richard M and Lyman W. Porter. 1991.
Motivation and Work Behavior. New York:
MC Graw Hill, Inc
- Steers, Richard M. 1995. *Efektivitas Organisasi*,
terjemahan Magdalena Jamin, Jakarta : Er-
langga
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif,
Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pen-
didikan Nasional
- Wayne K Hoy., Cecil G. Miskel.2001. *Education-
al Administration : Theory, Research, and
Practice*, Singapore : McGraw-Hill
- Winkel, WS.. 1986. *Psikologi Pendidikan dan
Evaluasi Belajar*. Jakarta : PT. Gramedia.

Lampiran

Tabel.1. : Hasil pengujian pengaruh pengaruh efikasi diri terhadap motivasi berprestasi

Coefficients(a)					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	99,163	10,871		6,927
	Efikasi diri	,220	,062	,301	,002

a Dependent Variable: Iklim kerja

Tabel.2. : Hasil pengujian pengaruh pengaruh efikasi diri terhadap motivasi berprestasi

Coefficients(a)					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	73,623	8,413		8,294
	Efikasi diri	,257	,094	,536	,000

a Dependent Variable: Motivasi berprestasi

Tabel.3. : Hasil pengujian pengaruh iklim kerja terhadap motivasi berprestasi
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	73,751	12,614		5,640	,000
	Iklim kerja	,163	,083	,337	2,271	,035

a Dependent Variable: Motivasi berprestasi

Tabel.4.: Hasil pengujian pengaruh pengaruh efikasi diri terhadap kinerja kepala madrasah
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	86,783	8,054		12,566	,000
	Efikasi Diri	,134	,045	,413	2,363	,035

a Dependent Variable: Kinerja Kep. Madrasah

Tabel.5. : Hasil pengujian pengaruh pengaruh efikasi diri terhadap kinerja Kepala madrasah
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	83,526	10,600		6,475	,000
	Iklim kerja	,149	,047	,347	2,367	,039

a Dependent Variable: Kinerja Kep. Madrasah

Tabel.6. : Hasil pengujian pengaruh pengaruh motivasi berprestasi (X₃) terhadap kinerja kepala madrasah
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	35,026	8,821		4,663	,000
	Motivasi berprestasi	,756	,075	,634	7,077	,000

a Dependent Variable: Kinerja Kep. Madrasah

Tabel.7. : Rangkuman Analisis Jalur Struktur 1 dan Struktur 2

Variabel	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Total
X₁ terhadap X₂	0,301 ² =0,091	0	0,091
X₁ terhadap X₃	0,536 ² =0,287	0,113	0,401
X₂ terhadap X₃	0,377 ² =0,142	0,000	0,142
X₁ terhadap X₄	0,413 ² =0,186	0,340	0,526
X₂ terhadap X₄	0,347 ² =0,120	0,239	0,359
X₃ terhadap X₄	0,634 ² =0,402	0	0,402